

業務速報

国鉄労働組合名古屋地方本部
発行責任者：土谷 敏幸
編集責任者：大矢 憲孝
2020.6.4 No.562



会社は「安全・安定輸送」というならば 異常時でも余裕ある要員を配置すべき

4月22日に業務委員会が開催され、「2020(令2)年度要員計画」等について、提示を受けて、議論した。

国労側出席者：岩田副執行委員長・鶴山書記長・大矢執行委員

会社側出席者：皆川課長代理、熊谷係長（人事課）・田部課長代理（運営業部）・小川担当課長（車両部）・福田担当課長（施設部）

【組合】 令和2年度採用実績で、86名の内女性採用は何名か。

【会社】 女性採用は19名である。すべて運輸系統である。

【組合】 専任社員のところで、再雇用の比率はどの程度か。

【会社】 概ね、8割程度である。

【組合】 専任社員で契約満了で退職された方は何名か。

【会社】 今回、満了された方は59名である。

【組合】 出向計画では、系統別の人数は。

【会社】 駅10名、運輸9名、車両10名程度、施設10名、電気若干名、非現業・その他10名程度である。

【組合】 令和元年度の退職実績で、その他退職40名の主な理由などは分かるか。

【会社】 細かなことは申し上げられないが、自己都合退職がほとんどである。

【組合】 その中でメンタル面での不調で退職された方は。

【会社】 ひとそれぞれであるので、申し上げられない。

【組合】 なぜ聞くかという、4月始めに静岡地区で列車人身事故が発生したが、当該者は静岡運輸区の若い社員

であった。鉄事管内の駅では、年配者の社員が営業事故を起こして、30日間もの日勤教育をさせられているミスをした時の反省は必要だが、管理者の行き過ぎた指導に対しては、職場の環境を良くする上でも特出した管理者へしっかりとした教育をされたい。

行き過ぎた指導はやめよ

【会社】 パワハラに対しては、会社としても窓口なども設置し、また、研修などでパワハラについての勉強や社員との接し方など行っており、今後もひきつづき取り組んでいく。

【組合】 輸送障害等、異常時の対応について日中であれば、担務のついていない日勤者やまた日勤助役などいて、情報収集、利用客への対応などが出来るが夜間では一人業務になる駅は、応援も来れず十分な対応ができず、苦情もある。駅の無人化もだが徹底した要員削減が、列車運行や利用者への対応の余裕を失わせているので

はないか。異常時に対応するには人員に一定の余裕があってこそ適切・柔軟な対応が可能となる。会社は、業務の波動に要員は設定しないと毎回言われるが、異常時対応の際の呼び出しなどさせず社員が余裕をもって安全にそして、安心して業務が遂行できる要員を、ピークに合わせてとは言わないかが少なくともその底辺を上げる要員の配置を求める

【会社】会社としては、適切な要員を配置していることには変わりない。それぞれの業務委員会の中で、業務遂行できる人員配置を提起してきている。課員等を活用して異常時対応の動員など柔軟に対応している。今後もそういうことは活用していく。

余裕ある要員があってこそ適切な対応出来る

【組合】専任社員への移行実績で、8割の方が再雇用されたということだが、系統別の内訳ではどうか。

【会社】駅だと8割、車両等8割、非現業等でも8割で、全体として8割となっている。傾向的には前年と変わりはない。

【組合】年次有給休暇の取得制度が昨年度から変わったが、系統別の年休取得実績は。

【会社】トータルでいえば、前年度と同様に17日となっています。駅17名、運輸18名、車両17名、施設17名、電気13名、非現17名となっている。

【組合】低いのではないか。

【会社】再編等でそうになっている部分があるが、低いと言われればその通りで課題ではある。

【組合】シニア契約社員は、採用はあるか。

【会社】今現在、10名程度である。

【組合】駅移動についてであるが、制度とし

て定着はしてきているか。効果などはどう考えているのか。

【会社】制度として定着はしてきている。成果としてお示しするものではないがきちんと運用できている。

【組合】採用の中身で、若干名ではあるが高卒者の採用が少しだけ増えていることは良いことであると思うが。

【会社】採用自体は、大卒や高専などトータルの中でとなるが、適切な採用を続けていきたいと考える。職場においては長期的な教育や現場を経験していくと思う。ベテランの方からの教育・指導をお願いしたい。

【組合】年度初の休職者数は何名か。

【会社】120名である。

【組合】休職理由は。

【会社】主に育児休職である。

【組合】54歳原則出向を行っていると思うが、この方向は変わらないのか。

【会社】変わらない。

年休がしっかりと取れる要員体制を求める

【組合】年休取得についてだが、乗務員などはなかなか取得出来ないという声を現場から聞くが。

【会社】偏りはあるとは思いますが、実績としては、平均17日となっている。

【組合】実態として時間外・休日労働などから年休がなかなか取れない状況がある。休日労働ありきの要員計画となっている。乗務員の要員を増加させて解消させていくべきである。

【組合】以前から言っているが、新入社員を必要人員にカウントするのはやめられたい。特に工務職場などは作業をこなしていく上でも負担が重くなっている。駅等においてもそうだが柔軟な対応を求める。

【会社】 そうすると何処までどうするかという議論になってくる。新入社員も初日からばりばりと仕事をこなせるわけでは無いと思うが、しばらくすれば慣れてくるわけで、必要人員としてみることは変わらない。

【組合】 システム化・省力化等の中の一つに、非現業部門における業務運営体制の見直し（東海鉄事△6）があるが、目的が中央新幹線開業や海外高速鉄道の展開する上で、業務効率化を推進していくとなっていると感じ取れるが、その為だけに社員が必要な業務をそぎ落とされていくのではないか。

【会社】 中央新幹線事業も含んで更なる体質強化を図っていくということである。施策にもあるように、業務効率化により得られる人材については、業務領域の変化や業務実態等に応じて適切に配置すると共に更なる付加価値向上や生産性向上など、将来の体質強化に繋がる分野に対して重点的に配置する。

【組合】 技術継承について、特に工務・車両系統では職場において、若年層の割合が高まっており、N-OJT教育など行われているが、安全教育も含めどう取り組んでいるか。

【会社】 各種の検査に関しては、新しい機器などは若い方は柔軟に対応されているようだ。一方、夜間作業などは、若い社員には難しい面があるが、昨今、関係会社と分業化が進んできている。たとえば訓練会でも関係会社と行うが、昔だと災害復旧訓練というと、土嚢を積んだり、枕木交換やレール交換などを行ったが、災害対応でもJR社員は今はやらない、関係会社が作業している。JR社員は復旧計画など、

関係箇所への伝達などに尽力を注いでいる。鑑み、技術継承においてもどこへ重点的にもっていくか明確にして取り組んでいく。枕木交換など技術的なものは教育出向の中で覚えていってもらいたい。

【組合】 新型コロナ感染対策に関わる工務関係の作業について、JR本体については感染リスクを想定して、要員体制も一定程度行われているが協力会社においては作業等、通常に進められている。感染予防を考えるならば工事の年間計画の組み替えや、不要不急な工事などないか、見直しするべきではないか。

【会社】 協力会社においても感染予防について、JR本体と同じように徹底してもらっていると思う。

【組合】 基本的には肝心要の工事量を減らさなければ感染予防の観点からは弱いのではないか。引き続き求めていく。

必要人員を明らかにせよ

【組合】 この間、必要人員が居れば基本的に仕事はまわると述べられているが、必要人員とみるならば、「必要人員」自体の算定がどのようになされているのか、また各系統別、各現業区ごとに明らかにされたか。

【会社】 要員の計算などや必要人員は明らかにする考えはない。適切な要員は配置している。超勤も付けるべきものは付けている。要員を付けたら終わりでは無く、いろいろな観点から対処している。

【組合】 職場では、年中繁忙期状態だと聞く。現場で業務量を包み隠さず申告がなされているか、本当に適正

に把握しているのかと深刻な意見や願いが出ている。また、年休の取得についても、時季指定した日に取得出来ることが基本であり、年休が消化出来ない社員がいることは問題である。時季指定した日に取得出来る要員を確保することを合わせて求めていく。

最後に、組合として、会社に対してハード面の対策での設備投資は経協でも述べたが、一定の評価をする。しかし、肝心要の要員不足の解消に取り組むことについて

の対策が講じられていることが実感できるような運用を求めたい。

そうした上で利用者アンケートの中においても厳しい意見がある災害時・異常時対応に対して社員個々人がそれぞれの職場でしっかりと対応していけると考える。

【組合】 本日の提案を受け、特に必要なものにつき、あらためて申し入れをするので対応されたい。

【会社】 了解。

以上